

Woman in Russian Society
2021. Special issue. P. 150—167
DOI: 10.21064/WinRS.2021.0.10

Женщина в российском обществе
2020. Специальный выпуск. С. 150—167
ББК 60.561.2
DOI: 10.21064/WinRS.2021.0.10

**СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
И РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА В ОЦЕНКАХ УРАЛЬСКИХ
ЖЕНЩИН: ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ БАРЬЕРЫ**

А. П. Багирова, Н. Д. Бледнова

Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия, a.p.bagirova@urfu.ru

В статье рассматривается проблема совмещения двух видов трудовой деятельности — профессионального и родительского труда. На основе данных опроса работающих женщин в возрасте 18—45 лет в Свердловской области мы выявляем объективные и субъективные барьеры совмещения этих двух трудовых сфер. В качестве объективных барьеров в совмещении профессионального и родительского труда для уральских женщин выступают продолжительность рабочего дня, а также время его начала и окончания. В качестве субъективных барьеров, препятствующих эффективному сочетанию профессионального и родительского труда, для уральских женщин выступают стереотипы работодателей и коллег, не имеющих детей, ядро которых составляют представления о низкой эффективности профессиональной деятельности работников с детьми, негативном влиянии детей на реализацию профессионального труда и профессиональную карьеру родителей, непонимание тех преимуществ, которые дают дети работникам с детьми в процессе реализации ими профессионального труда.

Ключевые слова: профессиональный труд, родительский труд, уральские женщины, барьеры совмещения профессионального и родительского труда.

© Багирова А. П., Бледнова Н. Д., 2021

Исследование выполнено при содействии Совета по грантам Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых и ведущих научных школ в рамках проекта «Российская пронаталистская политика: ресурсы, эффекты, возможности оптимизации» (грант № НШ-2722.2020.6).

COMBINATION OF PROFESSIONAL AND PARENTAL LABOR IN ASSESSMENTS OF URAL WOMEN: OBJECTIVE AND SUBJECTIVE BARRIERS

A. P. Bagirova, N. D. Blednova

Ural Federal University, Ekaterinburg, Russian Federation, a.p.bagirova@urfu.ru

The article considers the problem of combining two types of labor activity — professional and parental labor. The aim of the research is to identify objective and subjective barriers for combination of these two labor spheres. We focus on specific elements of the organization of labor of working mothers (length of the working week and working day, time of the start and the end of work, alternation of work and days off, leave period, form of work organization) and on identifying subjective barriers that prevent the effective combination of professional and parental labor. We conducted an online survey of 265 women aged 18 to 45 working in various organizations in the Sverdlovsk region. We analyzed the data using descriptive statistics, correlation analysis, and group comparison based on nonparametric criteria. The results of the study are as follows: the length of the working day, as well as the time of its beginning and end, act as objective barriers to combining professional and parental work for Ural women. The subjective barriers preventing the effective combination of professional and parental work for Ural women are stereotypes of employers and colleagues who do not have children, based on the perception of the low efficiency of professional activities of workers with children, the negative impact of children on the implementation of professional work and the professional career of parents, misunderstanding of the advantages that children give to workers with children in the process of their professional work. The presence of such subjective barriers often entails refusals in employment of subjects of parental labor, a deterioration in the attitude of the employers towards them, and increases the likelihood of going on unpaid leave.

Key words: professional labor, parental labor, Ural women, barriers for combination of professional and parental labor.

Введение

От эффективности совмещения родительства в целом и материнства в частности с профессиональной деятельностью зависит решение одной из важнейших российских социально-экономических задач — повышения рождаемости. Высокая значимость этой проблемы и важность ее решения для нашей страны отражена в одном из федеральных проектов, входящих в национальный проект «Демография» [Содействие занятости... , 2019]. Цель этого подпроекта состоит в обеспечении возможностей женщин, имеющих детей, совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями.

Проблема сложностей совмещения профессиональной деятельности и родительства рассматривается в качестве одного из факторов низкой рождаемости в разных странах мира. Мы, следуя за концепцией трудового характера родительства [Oakley, 1974; Erickson, 2005; Bianchi, Milkie, 2010; Blair, Lichter, 1991; Shelton, John, 1996; Синица, 2012; Шубенкова, Панина, 2013; Багирова и др., 2017], смотрим на неё как на проблему совмещения двух видов трудовой деятельности — профессиональной и родительской. Оба вида труда имеют своих

субъектов, цели, задачи и мотивы [Багирова и др., 2014], технологии реализации. В отношении каждого из этих видов труда можно говорить в терминах его организации и стимулирования.

Совмещение работы и семьи чаще всего рассматривается в рамках концепции «Work-life balance» (WLB, баланс жизни и работы). Такого подхода придерживается целый ряд ученых, ставящих вопросы поиска оптимального сочетания профессиональной деятельности и личной жизни (см., напр.: [Lucia-Casademunt et al., 2018; Feeney et al., 2019; Ильдарханова и др., 2019]). В условиях конкурентного рынка труда поиск работы и продвижение по карьерной лестнице требуют больших умственных, временных и психологических затрат. Родители, чьи ресурсы должны быть направлены не только на профессиональную самореализацию, но и на воспитание детей, находятся в состоянии глубокого стресса, который оказывает негативное влияние на физическое, психологическое здоровье, уровень общего благосостояния личности [Nair et al., 2019; McCanlies, 2019; Remery, 2019]. Кроме того, в целом активность человека в одной из этих сфер может стать причиной его неэффективности в другой — наличие работы рассматривается в качестве детерминанты низкой рождаемости [Greulich, 2017] или некачественного выполнения родителями своих семейных обязанностей [Snir, 2019].

Несмотря на сложность родительского труда, наличие детей не только не создает дополнительных стимулов для родителей, но и является зачастую причиной дискриминации, с которой все чаще сталкиваются работники с детьми в процессе реализации своей профессиональной деятельности [Hanappi, Lipps, 2019; Miller, 2019; Henle et al., 2020]. Ученые отмечают, что родители, оставившие работу, чтобы посвятить себя воспитанию детей, имеют менее выигрышное положение на рынке труда, нежели работники без детей [Lott, 2019; Bartoš, Pertold-Gebicka, 2018; Boye, 2019]. Причем чаще всего с такими проблемами сталкиваются работающие матери, а не отцы, что объясняется укоренившимися в сознании людей гендерными стереотипами [Bygren et al., 2017; Yamaguchi, 2017; Al-Ismail et al., 2019; Хасбулатова и др., 2020; Тартаковская, 2019].

Отдельные аспекты изучения совмещения сфер родительского и профессионального труда, посвященные элементам каждого из них, раскрыты в работах российских и зарубежных авторов, исследовавших соотношение семьи и работы. В исследованиях баланса двух сфер нас прежде всего интересует аспект, связанный с уровнем рабочих мест, т. е. предприятий, реализующих (сейчас или имеющих потенциал для этого) ту или иную корпоративную политику, адресованную сотрудникам с семейными обязанностями [Чернова, 2012]. На рисунке 1 нами предпринята попытка систематизации полученных ими результатов с точки зрения трудового подхода к обеим сферам деятельности. Цель же нашей статьи — выявить, в каких элементах организации труда кроются сложности (барьеры) совмещения двух трудовых сфер. Научная новизна нашего исследования состоит в фокусировке на конкретных элементах организации труда работающих женщин-матерей (среди которых — продолжительность рабочей недели и рабочего дня, время начала и окончания работы, чередование рабочих и выходных дней, период предоставления отпуска, форма организации труда) и в выявлении субъективных барьеров, препятствующих эффективному совмещению

сфер профессионального и родительского труда. К таким субъективным барьерам мы относим бытующие в общественном сознании мнения и убеждения о работающих родителях, в том числе представления о них работодателей и работников, которые еще не успели обзавестись детьми.

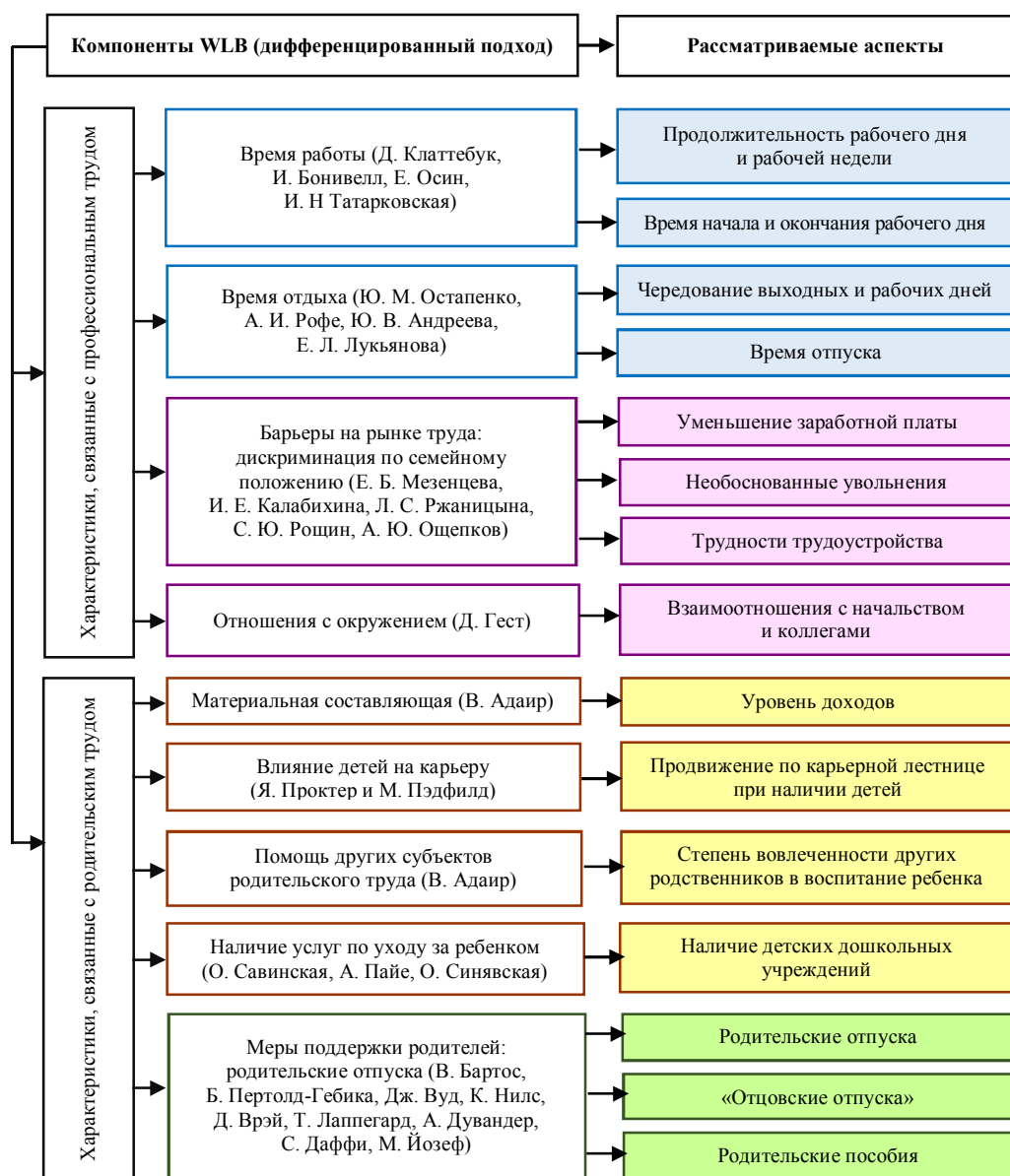


Рис. 1. Элементы сфер родительского и профессионального труда в работах исследователей

Данные и методы исследования

В ходе исследования в феврале-апреле 2020 г. были опрошены женщины в возрасте от 18 до 45 лет, работающие в различных организациях Свердловской области (N = 265). Это был онлайн-опрос, однако респонденты в выборочную совокупность отбирались случайным образом в каждой квоте с целью соблюдения распределений работающих женщин по возрасту и наличию детей, представленных в данных Всероссийской переписи населения за 2010 г. и Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области о занятости населения в регионе. Структура респондентов по наличию детей и их возрастные характеристики представлены в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика женщин-респонденток по наличию детей

Группы по наличию детей	%	Возраст, лет	
		Медиана	Средняя
Есть дети	71,1	35,0	34,7
В том числе:			
один ребенок	32,5		
два ребенка	48,7		
три ребенка	16,2	24,0	25,3
четыре ребенка	2,6		
Нет детей	27,9		
<i>Всего</i>	100,0	–	–

Собранные данные анализировались в IBM SPSS 22.0 с помощью процедур описательной статистики, корреляционного анализа и оценки различий в группах респондентов с помощью непараметрических критериев Манна-Уитни и Краскелла-Уоллеса.

Объективные барьеры совмещения профессионального и родительского труда

В ходе анализа было выявлено, что основные трудности, которые усложняют респондентам выполнение их родительских функций, связаны с продолжительностью рабочего дня, временем его начала и окончания. Почти половина ответивших родителей считает, что продолжительность рабочего дня не позволяет им заниматься детьми. Для оценки различных элементов рабочего графика в качестве барьеров совмещения родительского и профессионального труда мы рассчитали так называемый «индекс препятствия» (табл. 2), который может изменяться в диапазоне от 1 (беспрепятственность совмещения двух трудовых сфер) до 5 (сложность совмещения двух трудовых сфер).

Таблица 2

Индекс препятствия в совмещении сфер профессионального и родительского труда в разрезе элементов рабочего графика профессиональной занятости

Элемент рабочего графика	Значение индекса препятствия
Продолжительность рабочего дня	3,20
Начало и конец рабочего дня	3,04
Продолжительность рабочей недели	2,77
Чередование рабочих и нерабочих дней	2,61
Время отпуска	2,08

Расчет аналогичного индекса для групп респондентов, чей рабочий день имеет разную продолжительность (табл. 3), показал, что наибольшие сложности при выполнении родительских функций испытывают те респонденты, которые работают более 8 часов в день.

Таблица 3

Индекс препятствия в совмещении сфер профессионального и родительского труда в группах респонденток с разной продолжительностью рабочего дня

Продолжительность рабочего дня	Индекс препятствия
Более 8 часов в день	3,63
Неполный рабочий день	3,22
8 часов в день	3,18
Ненормированный рабочий день	2,95
Гибкий рабочий день	2,42
Менее 8 часов в день	2,00

В то же время мы обнаружили статистически значимые различия в оценках респондентами влияния времени начала рабочего дня на возможность заниматься детьми. Выяснилось, что наибольшие трудности испытывают те родители, чей рабочий день начинается в диапазоне от 0 до 5 часов и от 8 до 9 часов утра (табл. 4).

Таблица 4

Индекс препятствия в совмещении сфер профессионального и родительского труда в группах респондентов с разным временем начала рабочего дня

Время начала рабочего дня, ч	Индекс препятствия
0:00—5:00	4,00
6:00—7:00	2,50
8:00—9:00	3,27
10:00—11:00	2,25
12:00—13:00	1,0

Почти 40 % респондентов-матерей признались, что им приходилось увольняться с работы, поскольку рабочий график не позволял в необходимом объеме осуществлять функции родительского труда. Конкретные элементы рабочего графика, ставшие причинами увольнения, представлены на рисунке 2 — видно, что наиболее распространены из них продолжительность рабочего дня и неподходящее время его начала и окончания. Также почти две трети родителей отметили, что им приходилось отказываться от дополнительной работы за дополнительную плату из-за необходимости уделить время детям и уходу за ними.

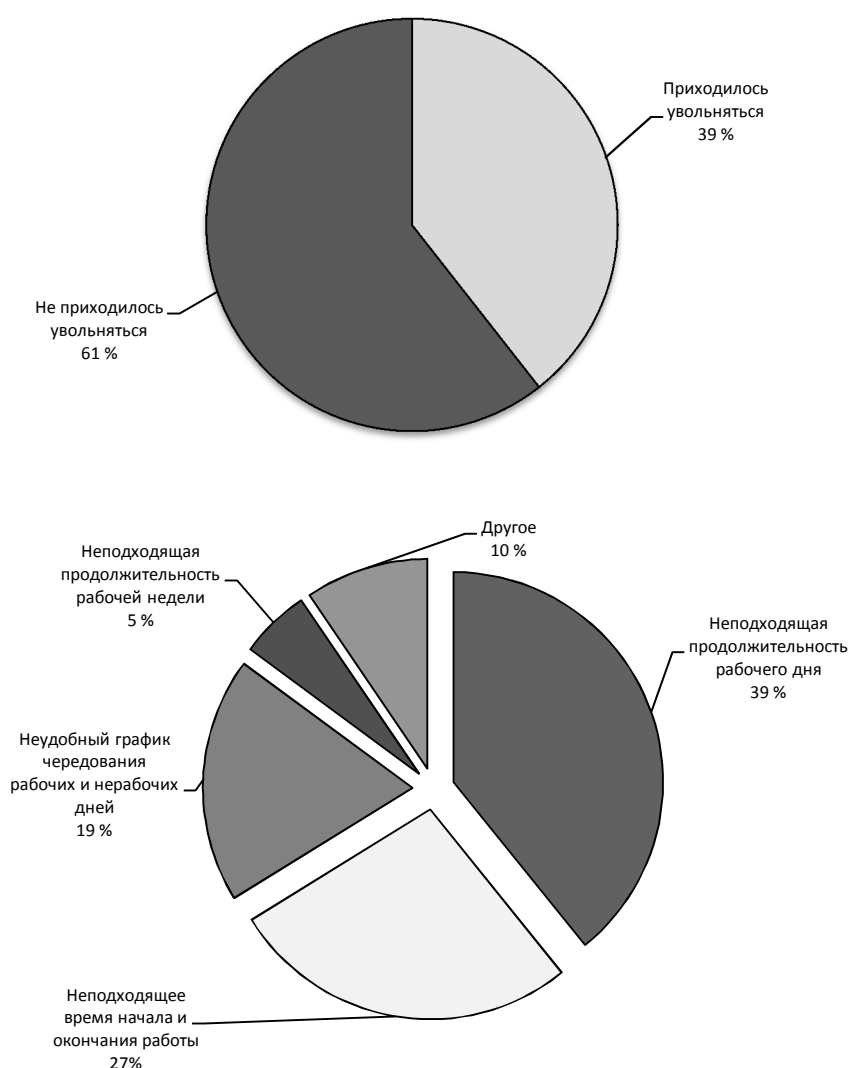


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос о случаях увольнений с работы из-за сложностей совмещения рабочего графика с уходом за ребенком и конкретных причинах этого, %

Респондентам, имеющим детей, было предложено оценить степень их согласия с рядом утверждений, связанных с организацией профессионального труда. Средние оценки приведены в таблице 5. Видно, что чаще всего респонденты соглашались с приведенными суждениями, исключение здесь имеет только утверждение об удаленной занятости как наиболее подходящей форме работы для родителей. Отчасти мы связываем это с теми внезапными сложностями, в которые попали работники-родители в период пандемии.

Таблица 5

Степень согласия с утверждениями о совмещении профессионального и родительского труда

Элемент организации труда	Утверждения	Степень согласия (1 — полное несогласие, 5 — полное согласие)		
		Средняя	Медиана	Мода
Продолжительность рабочего дня	Родителям нужно работать не более 8 часов в день	4,41	5	5
	Родителям нужно работать не более пяти дней в неделю	4,35	5	5
Чередование рабочих и выходных дней	Нерабочие дни должны совпадать с календарными выходными днями	4,35	5	5
	Нерабочие дни должны совпадать со школьными каникулами	4,08	5	5
Начало и окончание рабочего дня	Оптимальный рабочий день для родителя начинается в 8:00 и заканчивается в 17:00	3,84	4	5
Режим рабочего времени	Родителям нужно работать в режиме неполного рабочего времени	3,63	4	5
Продолжительность рабочего дня	Родителям лучше самим по согласованию с работодателем устанавливать продолжительность своего рабочего дня	3,48	3	5
Форма организации труда	Удаленная работа — наиболее подходящая форма организации трудовой деятельности для родителей	2,91	3	1

Субъективные барьеры совмещения профессионального и родительского труда

В качестве субъективных барьеров, препятствующих совмещению профессионального и родительского труда, мы рассматривали представления работодателей о работниках с детьми, а также мнения работников без детей о семье и ее влиянии на карьеру. С целью выявления возможных барьеров группам респондентов с детьми и без детей были заданы вопросы об их взаимоотношениях с начальством и коллегами, а также об опыте столкновения с ущемлением прав на рынке труда. Кроме того, респондентам было предложено оценить ряд суждений, связанных с взаимодействием сфер профессионального и родительского труда.

В результате мы выяснили, что почти половина опрошенных респондентов когда-либо получала отказ в трудоустройстве. При этом мы не обнаружили значимых различий между группами респондентов с детьми и без детей: среди родителей отказ получали 46,3 % респондентов, среди тех, у кого нет детей — каждый второй. В целом, в качестве наиболее распространенных причин отказа в трудоустройстве были названы отсутствие стажа работы, наличие детей и отсутствие необходимых знаний и умений; более 40 % респондентов, получавших отказ, отметили, что работодатель не озвучил его причину.

Респонденты-родители в качестве самой распространенной причины отказа называли наличие детей, но при этом им реже, чем респондентам без детей, отказывали из-за недостаточного уровня квалификации (табл. 6, различия в столбцах статистически подтверждены). Среди других причин отказа, связанных с детьми, респонденты указывали боязнь работодателя принять работника из-за возможной перспективы декретного отпуска и пр.

Таблица 6

**Распределение ответов о причинах отказа в трудоустройстве
в группах респондентов-родителей и респондентов, не имеющих детей, %**

Причина отказа	Группа респондентов		Все респонденты
	Родители	Не имеющие детей	
Отсутствие стажа	31,0	44,7	35,2
Отсутствие знаний, умений	23,0	31,6	25,6
Недостаточная квалификация	8,0	21,1	12,0
Другой пол	4,6	5,3	4,8
Наличие детей	42,5	—	29,6
Возраст	8,0	13,2	9,6
Причину не озвучили	43,7	39,5	42,4
Другое	2,3	13,2	5,6

О том, что дети рассматриваются работодателями, а затем и самими работниками в качестве препятствия при трудоустройстве, косвенно свидетельствуют и данные рисунка 3. Подавляющее большинство респондентов отметили, что во время собеседования им задавался вопрос о семье (наличии супруга и детей), половине респондентов при собеседовании был задан вопрос о перспективах наличия детей. Респондентам-родителям вопрос о семье и детях задавался несколько чаще, чем респондентам без детей; но статистически значимых различий в частоте вопроса работодателя о перспективах рождения детей в группах респондентов-родителей и респондентов без детей не обнаружено — в каждой из групп он задавался примерно половине опрошенных.

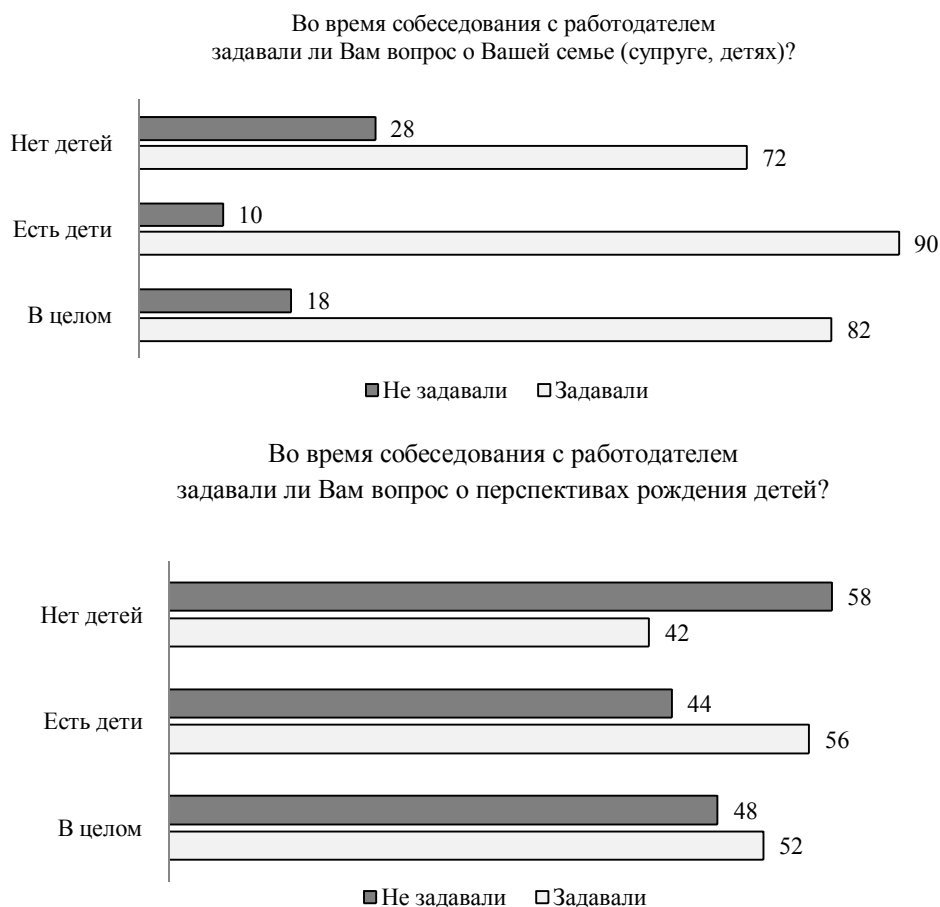


Рис. 3. Распределение ответов о заданных на собеседовании вопросах по поводу семьи и перспектив наличия детей в группах респондентов-родителей и респондентов, не имеющих детей, %

Респондентам были предложены ситуации, с которыми они могли сталкиваться на рынке труда. Оказалось, например, что к работникам-родителям чаще работников без детей было адресовано требование уйти в неоплачиваемый отпуск (табл. 7). По ситуациям, связанным с динамикой карьеры, стимулированием и организацией профессионального труда, значимых статистических различий в группах респондентов с детьми и без мы не выявили.

Респондентам с детьми были заданы и прожективные вопросы — мы предложили спрогнозировать поведение работодателя в ситуации, когда обе трудовые сферы требуют одновременного присутствия субъекта этого труда в различных местах. В качестве примера таких ситуаций мы предложили респондентам рассмотреть варианты с утренником в детском саду (или концертом в школе) в рабочее время, а также присутствие ребенка на рабочем месте родителя (например, в период неработы по каким-то причинам детского образовательного учреждения). Ответы на эти вопросы представлены на рисунке 4.



Рис. 4.1. Ситуация утренника в детском саду в рабочее время

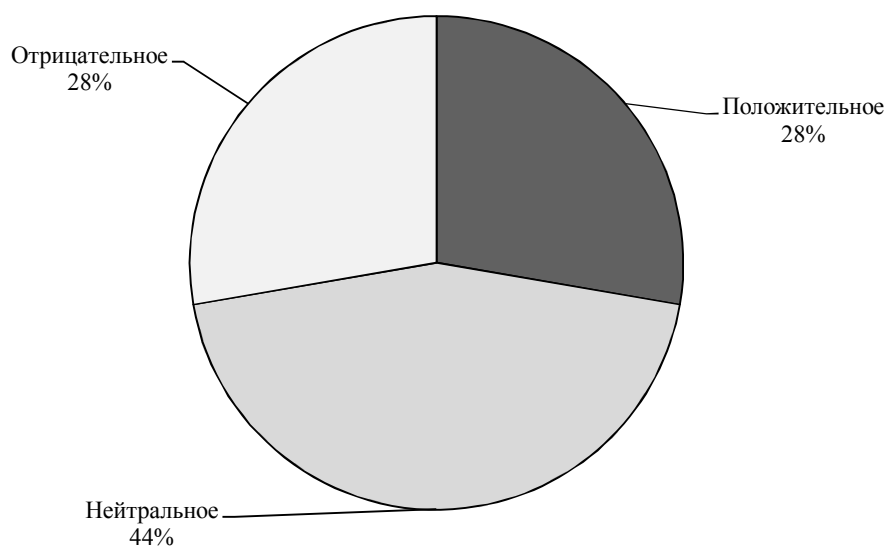


Рис. 4.2. Ситуация присутствия ребенка на рабочем месте в период неработы детского образовательного учреждения

Рис. 4. Поведение работников сферы профессионального труда в случае его совмещения с родительским трудом, %

Таблица 7

Распределение ответов респондентов на вопрос о ситуациях, с которыми они сталкивались на рынке труда, %

Ситуация	Работники с детьми	Работники без детей	Все опрошенные
Невыплата/задержка заработной платы	32,6	37,0	33,8
Отсутствие шансов продвижения по карьерной лестнице	54,5	51,4	53,7
Понижение в должности	10,2	11,1	10,5
Вынужденный уход в неоплачиваемый отпуск	24,6	5,6	19,4
Увеличение норм выработки на вредных производствах	19,6	2,8	14,8
Привлечение к сверхурочной работе	46,8	38,9	44,6
Необоснованное увольнение	9,1	4,2	7,8

Из респондентов, которые воспользовались родительским отпуском, более трети (39,7 %) сказали о различных трудностях, с которыми столкнулись при выходе на работу после отпуска. Отметим, что чаще всего эти трудности были связаны с изменениями отношений с руководством (рис. 5).

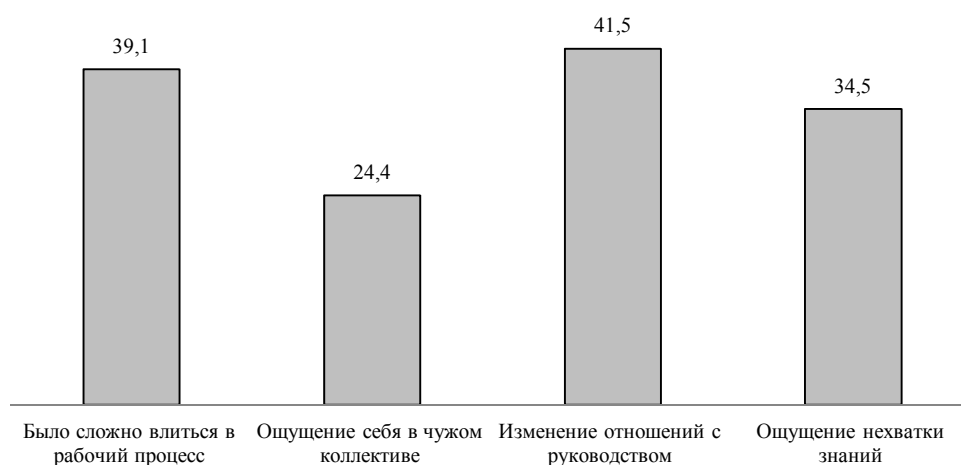


Рис. 5. Причины трудностей при возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком, %

Мы проанализировали различия в оценке утверждений о совмещении сфер профессионального и родительского труда в группах респондентов с детьми и без. С помощью критериев непараметрической статистики была зафиксирована значимость различий в оценках лишь нескольких суждений, связанных с последовательностью реализации, приоритизацией сфер профессионального и родительского труда, представлениями о самочувствии и самореализации субъекта двух видов труда (рис. 6).

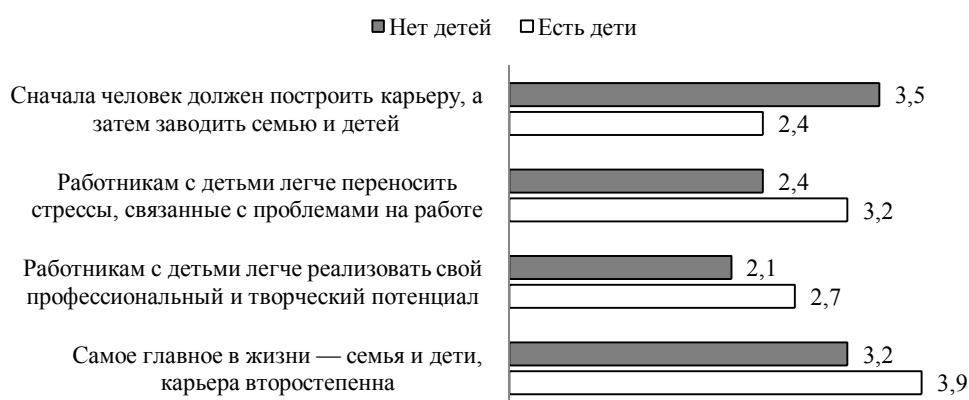


Рис. 6. Индекс согласия респондентов с детьми и без них с утверждениями о взаимодействии сфер профессионального и родительского труда

Полученные нами данные говорят о том, что наличие детей воспринимается работниками без детей как препятствие для продвижения по карьерной лестнице. Более того, работники без детей, в отличие от родителей, не видят преимуществ, которые дают дети в процессе реализации профессионального труда (снижение уровня рабочего стресса, повышение шансов реализовать свой творческий потенциал).

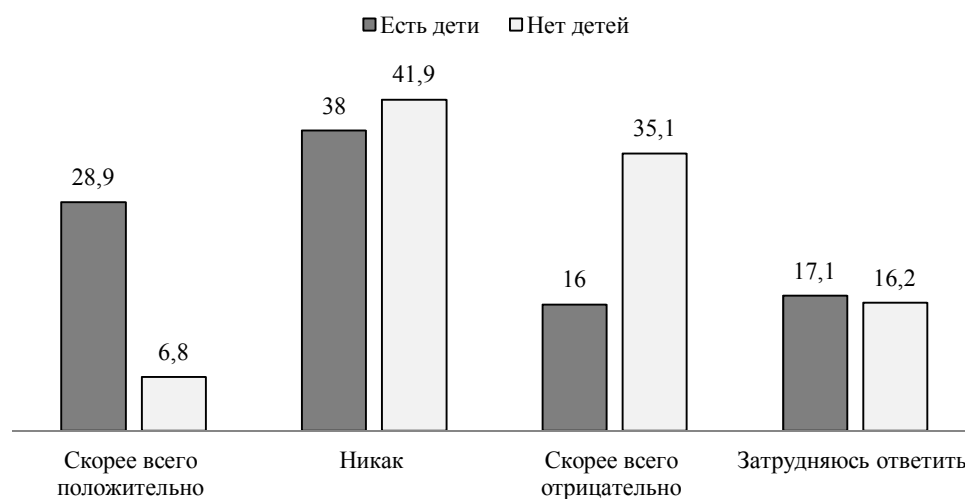


Рис. 7. Мнение респондентов о том, как рождение ребенка сказалось / может сказаться на их профессиональной карьере, %

Учитывая существенные различия мнений в утверждениях, связанных с влиянием детей на профессиональную карьеру, мы проанализировали мнения работников о том, как рождение ребенка повлияло (или могло бы повлиять) на их карьеру (рис. 7). Более трети работников без детей сказали о потенциальном отрицательном влиянии, в то время как среди респондентов-родителей таких оказалось намного меньше — более чем в два раза. Аналогичное существенное расхождение — в положительной оценке влияния рождения детей на карьеру: субъекты родительского труда говорят об этом чаще, связывая это с тем, что их жизнь наполняется смыслом, они становятся более внимательными, ответственными, продуктивными и могут реализоваться сразу в нескольких сферах. Те же, кто говорил о негативном влиянии, замечали, что дети отнимают слишком много энергии и времени и детей не с кем оставить дома.

Заключение

Выводы нашего исследования таковы:

1. В качестве объективных барьеров в совмещении профессионального и родительского труда для уральских женщин выступают продолжительность рабочего дня, а также время его начала и окончания. Именно с этими причинами чаще всего связаны увольнения родителей, которые хотели бы более активно заниматься реализацией родительского труда. Эти объективные барьеры могут быть смягчены мерами корпоративной демографической политики, направленной на гармонизацию сфер профессионального и родительского труда.

2. В качестве субъективных барьеров, препятствующих эффективному сочетанию профессионального и родительского труда, для уральских женщин выступают стереотипы работодателей и коллег, не имеющих детей, ядро которых составляют представления о низкой эффективности профессиональной деятельности работников с детьми, негативном влиянии детей на реализацию профессионального труда и профессиональную карьеру родителей, непонимании тех преимуществ, которые дают работникам с детьми дети в процессе реализации ими профессионального труда (снижение уровня рабочего стресса, повышение шансов реализовать свой творческий потенциал). Наличие таких субъективных барьеров часто влечет за собой отказы при трудоустройстве на работу субъектов родительского труда, ухудшение отношения к ним руководства, повышает вероятность ухода в неоплачиваемый отпуск.

Мы убеждены, что совершенствование нормативного регулирования взаимодействия двух значимых для общества сфер профессионального и родительского труда, направленное на «подстройку» элементов рабочего графика под режим родительского труда, разработка и реализация корпоративных демографических политик, признающих за работниками предприятий их статуса еще и субъектов родительского труда, позволит смягчить существующие сегодня барьеры взаимодействия двух трудовых сфер и создать условия для повышения рождаемости и качества будущего человеческого капитала российского населения.

Библиографический список

- Багирова А. П., Быкова Д. Г., Ворошилова А. И., Ильвес Э. В., Черешова С. В. Родительский труд: экономический и социологический анализ. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. 208 с.
- Багирова А. П., Шубат О. М., Ворошилова А. И., Витик С. В., Пшеничникова М. М., Полушкина И. В. Мотивация родительского труда и регулирование установок на родительство населения Уральского региона. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. 271 с.
- Ильдарханова Ч. И., Гневашева В. А., Валидова А. Ф. Диалог труда и материнства в условиях социально-экономической и территориальной дифференциации в республике Татарстан // Регионоведение. 2019. Т. 27, № 4. С. 801—830.
- Синица А. Л. Труд по уходу за детьми дошкольного возраста: сочетание домашней и общественной форм. М.: МАКС Пресс, 2012. 176 с.
- Содействие занятости женщин — создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет: паспорт федерального проекта. 2019 г. // Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2> (дата обращения: 27.08.2020).
- Тартаковская И. Н. Баланс жизни и труда precarious работников: гендерные аспекты // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 163—178.
- Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н., Ростовская Т. К. Технологическая гендерная сегрегация на рынке труда в экономике XXI века: направления исследования // Женщины в профессиях XXI века: тенденции, проблемы, перспективы: материалы Всероссийской научной конференции с международным участием. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2020. С. 9—14.
- Чернова Ж. В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10, № 3. С. 295—308.
- Шубенкова Е. В., Панина Е. В. Забота о детях как вид трудовой деятельности // Вестник Тверского государственного университета. Сер.: Экономика и управление. 2013. № 22. С. 73—83.
- Al-Ismael S., Carmichael F., Duberley J. Female employment in hotels in Saudi Arabia and UAE // Gender in Management. 2019. Vol. 34, № 7. P. 554—576.
- Bartoš V., Pertold-Gebicka B. Parental leave length, social norms, and female labor market re-entry frictions // International Journal of Manpower. 2018. Vol. 39, № 4. P. 600—620.
- Bianchi S. M., Milkie M. A. Work and family research in the first decade of the 21st century // Journal of Marriage and Family. 2010. Vol. 72, № 3. P. 705—725.
- Blair S. L., Lichter D. T. Measuring the division of household labor: Gender segregation of housework among American couples // Journal of Family Issues. 1991. Vol. 12, № 1. P. 91—113.
- Boye K. Care more, earn less? the association between taking paid leave to care for sick children and wages among Swedish parents // Work, Employment and Society. 2019. Vol. 33, № 6. P. 983—1001.
- Bygren M., Erlandsson A., Gähler M. Do employers prefer fathers? evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications // European Sociological Review. 2017. Vol. 33, № 3. P. 337—348.
- Erickson R. J. Why emotions work matters: sex, gender and the division of household labor // Journal of Marriage and Family. 2005. Vol. 67, № 2. P. 337—351.

- Feeney M. K., Stritch J. M. Family-friendly policies, gender, and work — life balance in the public sector // *Review of Public Personnel Administration*. 2019. Vol. 39, № 3. P. 422—448.
- Greulich A., Guergoat-Larivière M., Thévenon O. Emploi et deuxième naissance en Europe // *Population*. 2017. № 72. P. 625—647.
- Hanappi D., Lipps O. Job insecurity and parental well-being: The role of parenthood and family factors // *Demographic Research*. 2019. № 40. P. 897—932.
- Henle C. A., Fisher G. G., Clancy R. L. Eldercare and childcare: how does caregiving responsibility affect job discrimination? // *Journal of Business and Psychology*. 2020. Vol. 35, № 1. P. 59—83.
- Hochschild A. R. The time bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York: Metropolitan Books, 1997. 316 p.
- Lott Y. Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers' and partners' flextime? // *Human Relations*. 2020. Vol. 73, № 8. P. 1106—1129.
- Lucia-Casademunt A. M., García-Cabrera A. M., Padilla-Angulo L., Cuéllar-Molina D. Returning to work after childbirth in Europe: well-being, work — life balance, and the interplay of supervisor support // *Frontiers in Psychology*. 2018. № 9. URL: <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00068>
- McCanlies E., Mnatsakanova A., Andrew M., Violanti J., Hartley T. Child care stress and anxiety in police officers moderated by work factors // *Policing: An International Journal*. 2019. Vol. 42, № 6. P. 992—1006.
- Miller A. L. Stereotype threat as a psychological feature of work — life conflict // *Group Processes & Intergroup Relations*. 2019. Vol. 22, № 2. P. 302—320.
- Nair D. S., Millath M. A. Identifying family-work conflict among employees of the travancore cements limited, Kottayam, Kerala // *International Journal of Recent Technology and Engineering*. 2019. № 8. P. 718—726.
- Oakley A. The Sociology of Housework. New York: Pantheon, 1974. 219 p.
- Remery C., Schippers J. Work-family conflict in the European Union: the impact of organizational and public facilities // *International Journal of Environmental Public Health*. 2019. Vol. 16, № 22. URL: <http://doi.org/0.3390/ijerph16224419>.
- Shelton B. A., John D. The division of household labor // *Annual review of sociology*. 1996. № 22. P. 299—322.
- Snir R. Tarzan, Jane, the baby and the boss // *International Journal of Organizational Analysis*. 2019. Vol. 27, № 5. P. 1422—1441.
- Yamaguchi S. Family policies and female employment in Japan // *Japanese Economic Review*. 2017. Vol. 68, № 3. P. 305—322.

References

- Al-Ismaïl, S., Carmichael, F., Duberley, J. (2019) Female employment in hotels in Saudi Arabia and UAE, *Gender in Management*, pp. 554—576.
- Bagirova, A. P., Bykova, D. G., Voroshilova, A. I., Ilves, E. V., Chereshova, S. V. (2017) *Roditel'skiĭ trud: ekonomicheskiĭ i sotsiologicheskiĭ analiz* [Parental labor: economic and sociological analysis], Ekaterinburg: Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta.
- Bagirova, A. P., Shubat, O. M., Voroshilova, A. I., Vitik, S. V., Pshenichnikova, M. M., Polushkina, I. V. (2014) *Motivatsiia roditel'skogo truda i regulirovanie ustanovok na roditel'stvo naseleniia Ural'skogo regiona* [Motivation of parental work and regulation of parenting attitudes of the population of the Ural region], Ekaterinburg: Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta.

- Bartoš, V., Pertold-Gebicka, B. (2018) Parental leave length, social norms, and female labor market re-entry frictions, *International Journal of Manpower*, vol. 39, no. 4, pp. 600—620.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A. (2010) Work and family research in the first decade of the 21st century, *Journal of Marriage and Family*, vol. 72, no. 3, pp. 705—725.
- Blair, S. L., Lichter, D. T. (1991) Measuring the division of household labor: gender segregation of housework among American couples, *Journal of Family Issues*, vol. 12, no. 1, pp. 91—113.
- Boye, K. (2019) Care more, earn less? The association between taking paid leave to care for sick children and wages among Swedish parents, *Work, Employment and Society*, vol. 33, no. 6, pp. 983—1001.
- Bygren, M., Erlandsson, A., Gähler, M. (2017) Do Employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications, *European Sociological Review*, vol. 33, no. 3, pp. 337—348.
- Chernova, Zh. V. (2012) Balans sem'i i raboty: politika i individual'nye strategii materei [Work-life balance: policies and individual strategies for mothers], *Zhurnal issledovanii sotsial'noi politiki*, vol. 10, no. 3, pp. 295—308.
- Erickson, R. J. (2005) Why emotions work matters: sex, gender and the division of household labor, *Journal of Marriage and Family*, vol. 67, no. 2, pp. 337—351.
- Feeney, M. K., Stritch, J. M. (2019) Family-friendly policies, gender, and work — life balance in the public sector, *Review of Public Personnel Administration*, vol. 39, no. 3, pp. 422—448.
- Greulich, A., Guergoat-Larivière, M., Thévenon, O. (2017) Emploi et deuxième naissance en Europe, *Population*, no. 72, pp. 625—647.
- Hanappi, D., Lipps, O. (2019) Job insecurity and parental well-being: the role of parenthood and family factors, *Demographic Research*, no. 40, pp. 897—932.
- Henle, C. A., Fisher, G. G., Clancy, R. L. (2020) Eldercare and childcare: how does caregiving responsibility affect job discrimination?, *Journal of Business and Psychology*, vol. 35, no. 1, pp. 59—83.
- Hochschild, A. R. (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan Books.
- Il'darkhanova, Ch. I., Gnevasheva, V. A., Validova, A. F. (2019) Dialog truda i materinstva v usloviakh sotsial'no-ekonomicheskoi i territorial'noi differentsiatsii v Respublike Tatarstan [Dialogue of Labor and Motherhood in the Context of Socio-Economic and Territorial Differentiation in the Republic of Tatarstan], *Regionologiya*, vol. 27, no. 4, pp. 801—830.
- Khasbulatova, O. A., Smirnova, I. N., Rostovskaia, T. K. (2020) Tekhnologicheskaya gendernaia segretatsiia na rynke truda v ekonomike XXI veka: napravleniia issledovaniia [Technological gender segregation in the labor market in the economy of the XXI century: research directions], in: *Zhenshchiny v professiiakh XXI veka: tendentsii, problemy, perspektivy*, Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet, pp. 9—14.
- Lott, Y. (2020) Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers' and partners' flextime?, *Human Relations*, vol. 73, no. 8, pp. 1106—1129.
- Lucia-Casademunt, A. M., García-Cabrera, A. M., Padilla-Angulo, L., Cuéllar-Molina, D. (2018) Returning to work after childbirth in Europe: well-being, work — life balance, and the interplay of supervisor support, *Frontiers in Psychology*, no. 9, available from <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00068>.
- McCanlies, E., Mnatsakanova, A., Andrew, M., Violanti, J., Hartley, T. (2019) Child care stress and anxiety in police officers moderated by work factors, *Policing: An International Journal*, vol. 42, no. 6, pp. 992—1006.

- Miller, A. L. (2019) Stereotype threat as a psychological feature of work — life conflict, *Group Processes & Intergroup Relations*, vol. 22, no. 2, pp. 302—320.
- Nair, D. S., Millath, M. A. (2019) Identifying family-work conflict among employees of the travancore cements limited, Kottayam, Kerala, *International Journal of Recent Technology and Engineering*, no. 8, pp. 718—726.
- Oakley, A. (1974) *The Sociology of Housework*, New York: Pantheon.
- Remery, C., Schippers, J. (2019) Work-family conflict in the European Union: the impact of organizational and public facilities, *International Journal of Environmental Public Health*, vol. 16, no. 22, available from <http://doi.org/0.3390/ijerph16224419>.
- Shelton, B. A., John, D. (1996) The division of household labor, *Annual review of sociology*, no. 22, pp. 299—322.
- Shubenkova, E. V., Panina, E. V. (2013) Zabota o detiakh kak vid trudovoi deiatel'nosti [Childcare as a form of employment], *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta, seriya Ekonomika i upravlenie*, no. 22, pp. 73—83.
- Sinitsa, A. L. (2012) *Trud po ukhodu za det'mi doskol'nogo vozrasta: sochetanie domashnei i obshchestvennoi form* [Childcare work for preschool children: a combination of home and social forms], Moscow: MAKSS Press.
- Snir, R. (2019) Tarzan, Jane, the baby and the boss, *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 27, no. 5, pp. 1422—1441.
- Tartakovskaia, I. N. (2019) Balans zhizni i truda prekarnykh rabotnikov: gendernye aspekty [Precarious employment and work-life balance: gender aspects], *Monitoring obshchestvennogo mneniia: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 3, pp. 163—178.
- Yamaguchi, S. (2017) Family Policies and Female Employment in Japan, *Japanese Economic Review*, vol. 68, no. 3, pp. 305—322.

Статья поступила 10.09.2020 г.

Информация об авторах / Information about the authors

Багирова Анна Петровна — доктор экономических наук, кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия, a.p.bagirova@urfu.ru (Dr. Sc. (Economics), Cand. Sc. (Sociology), Professor at the Department of Sociology and Public Administration Technologies, Ural Federal University, Ekaterinburg, Russian Federation).

Бледнова Наталья Дмитриевна — специалист по аналитической работе Центра региональных экономических исследований, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия, n.d.blednova@urfu.ru (Analyst at the Center for Regional Economic Research, Ural Federal University, Ekaterinburg, Russian Federation).